Canada Labour Relations Board

1991-92 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1992-III-28
ISBN 0-660-56290-1

1991-92 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

91-03524/

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details Of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest. A topical index has also been included for ease of reference.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 4
B. Use of 1989-90 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 9
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 11
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 11
   2. Initiatives 13
E. Program Effectiveness 14
F. Performance Information and Resource Justification 16

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 19
   2. Personnel Requirements 20
   3. Revenue 22
   4. Net Cost of Program 23
B. Index 24

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 – Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)		1991-92 Main Estimates	1990-91 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board		
10	Program expenditures	**8,096**	7,359
(S)	Contributions to employee benefit plans	**939**	818
	Total Agency	**9,035**	8,177

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)		1991-92 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board	
10	Canada Labour Relations Board - Program expenditures	**8,096,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates				1990-91 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canada Labour Relations Board	98	8,989	46	**9,035**	8,177
1990-91 Authorized person-years	90				

* See figure 10, pages 20 and 21 for additional information on person-years.

B. Use of 1989-90 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote (dollars)		Main Estimates	Total Available for Use	**Actual Use**
	Canada Labour Relations Board			
10	Program expenditures	6,951,000	7,651,000	**7,569,737**
(S)	Contributions to employee benefit plans	766,000	766,000	**766,000**
	Total Program - Budgetary	7,717,000	8,417,000	**8,335,737**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92

1. Highlights

The Board's principal objective for 1991-92 will be to continue to fulfill its mandate in compliance with Part I of the Canada Labour Code (Industrial Relations).

Plans for 1991-92 call for:

- Continued processing of a large number of cases (see pages 12, 13);
- Updating the Board's existing automated information system to cope with the rapidly increasing volume of case information and improving retrieval (see page 14);
- Introduction of modern technology to the non-automated areas of the Board to better manage the accumulated data base, provide faster retrieval and improved access to information by the Board and the public through a network system (see page 14);
- Introduction of a new records management system to be integrated with the automated systems in order to more effectively manage the increasing number of records and standardize records management procedures, classification and security measures at the Board (see page 14);
- Appointment of a fifth Vice-Chairman to deal with the increased volume and complexity of cases and provide the flexibility required to deal with urgent cases (see page 17).

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)		**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Change
Canada Labour Relations Board		**9,035**	8,177	858
Person-years*	Controlled by TB	**98**	90	8
	Other	**14**	13	1
		112	103	9

* See figure 10, pages 20 and 21 for additional information on persons-years.

Explanation of Change: The financial requirements for 1991-92 are 9.49 % or $858 thousand higher than the 1990-91 forecast expenditures (which are based on the information available December 31, 1990). This increase is due primarily to:

	($000)
• Allowance for Salary inflation	409
• Workload adjustment increase	328
• Increase in employee benefit costs	121

The person-years requirement for 1991-92 are 8.7 % higher than 1990-91. This increase is due primarily to:

• Workload adjustment increase	8
• The hiring of a 5th Vice-Chairman	1

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Board's performance during 1989-90:

- The Board's caseload increased by 123% from the previous year , with 1,937 applications and complaints being filed; this increase was due to over a thousand complaints being filed involving the Canadian Union of Postal Workers, the Letter Carriers Union of Canada and Canada Post Corporation (see page 12);

- The mediation success rate has declined from 62% in 1988-1989 to 50% in 1989-1990. This year's national settlement/withdrawal rate is at the lowest level in three years. This low rate is attributable to the fact that 109 related complaints were rejected by the Board in 1989-1990. Discounting these cases, the national average would rise to the highest level in the last five years to 70% (see page 18);

- In spite of handling more than double its usual caseload, the Board set a record high by disposing of 806 cases during the year. This represents an increase of 15% over the previous year (see page 17).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)		1989-90		
		Actual	Main Estimates	Change
Canada Labour Relations Board		8,336	7,717	619
Person-Years*	Controlled by TB	89	90	(1)
	Other	12	13	(1)
		101	103	(2)

* See figure 10, pages 20 and 21 for additional information on person-years.

Explanation of change: The difference of $619 thousand between actual expenditures and the Main Estimates resulted from the following items:

	($000)
• allotment approval - Treasury Board Vote 5 to cover increased costs associated with the signing of collective agreements	335
• increase costs to cover the per diem for Governor-in-Council appointees	115
• increase costs to cover the conduct of representation votes and public hearings	169

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to a division of power between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation within its own jurisdiction.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700,000 employees and their employers across Canada in industries or enterprises which are considered federal works, undertakings or businesses. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration of Part I of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part II of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. Finally, the Board rules on complaints by employees alleging that they have been discriminated against or disciplined for exercising their rights in relation to safety.

2. Mandate

The Canada Labour Relations Board's mandate is based on the authority and responsibility assigned to it under the Canada Labour Code (R.S.C. 1985, c. L-2).

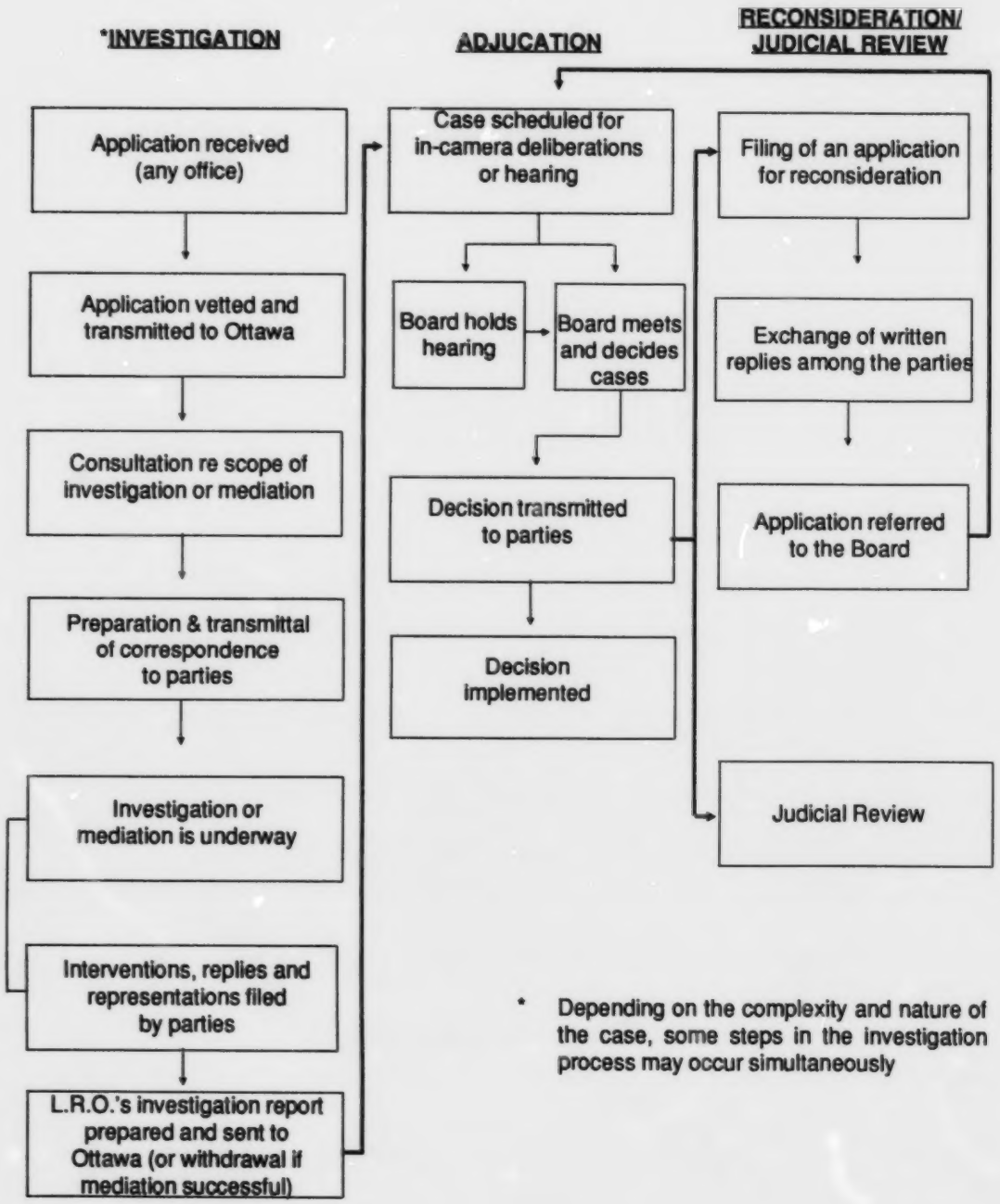
3. Program Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4. Program Description

- the exercise of statutory powers relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees and the exercise of ancillary remedial authority;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strikes or lockouts;
- the review of decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of a first collective agreement;
- the provision of advice and recommendations relative to the statutory powers of the Board; and
- the provision of administrative services to these ends.

Figure 3: Case Processing Flow Chart



* Depending on the complexity and nature of the case, some steps in the investigation process may occur simultaneously

5. Program Organization for Delivery

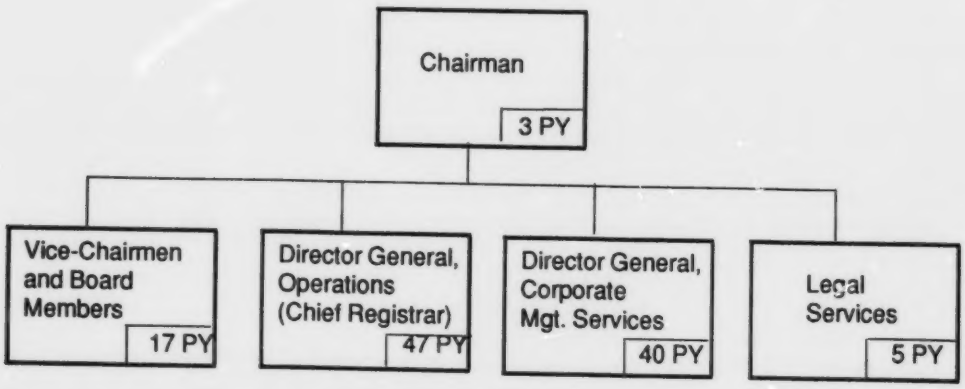
Activity Structure: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

Organization Structure: The Board is made up of Members appointed by the Governor-in-Council. The Canada Labour Code provides for the basic structure of the Board. The Chairman acts as the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament through the Minister of Labour. Terms for those appointed to the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although they are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part II of the Code, no such part-time appointments have been made or requested.)

The Headquarters of the Board is located in the National Capital Region and encompasses Operations, Corporate Management Services, Policy, Planning and Communications, Personnel, Records, Statistics, Research and Reference Centre, Legal Services as well as Process Officers and industrial relations specialists involved in investigation, mediation and processing of cases. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Dartmouth are staffed by industrial relations specialists and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lockouts. The Regional Director in each region has delegated authority to act as Registrar.

Figure 4: Organization Structure



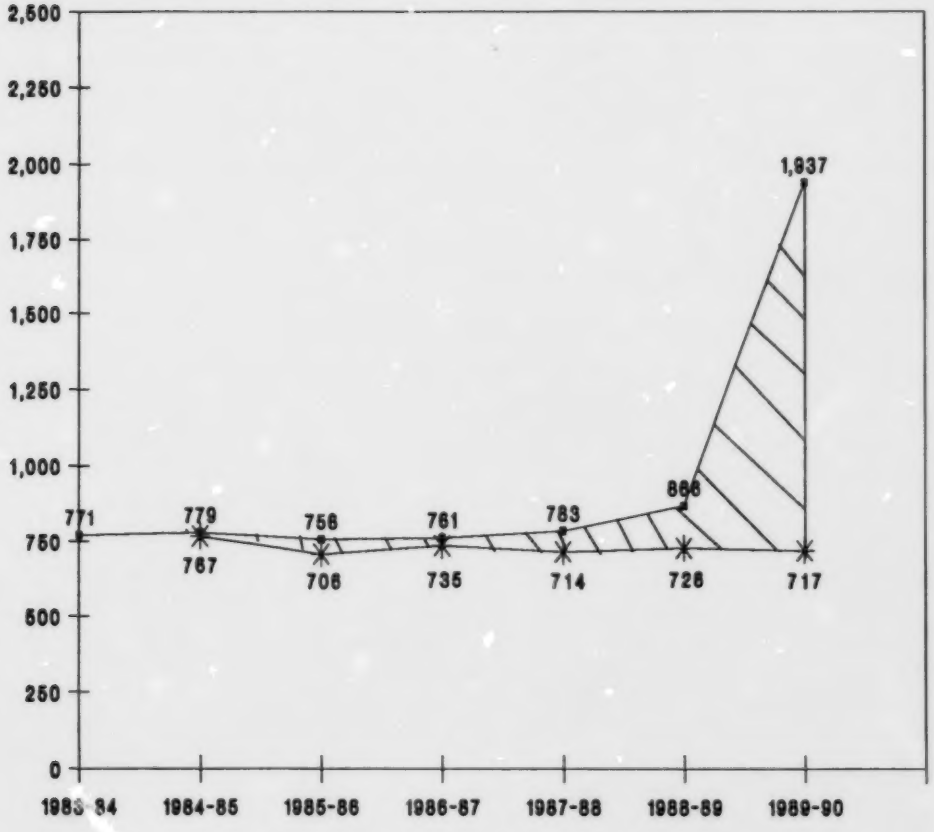
D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The change of status of the Post Office Department in 1983 to a crown corporation subject to the Canada Labour Code continues to tax the Board's resources. In 1989-1990, 1,220 cases were filed involving Canada Post Corporation. This represents 63% of the Board's total number of cases received.

As a result of the volume of new applications received, the number of cases pending has almost tripled from last year's total, to an all time high of 1,730. The Board obtained an increase of its person year allotment of 9% over last year; however, it will take several years before this number of pending cases can be cleared.

Figure 5: No. of Applications filed with CLRB per fiscal year (shaded portion represents no. of applications involving Canada Post Corporation or a union representing its employees



Socio-economic climate: Increased competition in industry due to deregulation and free trade has, over the past few years, resulted in a high number of complex sale of business and merger applications being received by the Board. This has been especially true in the transportation sector and the trend is expected to continue in light of the present slowing of the economy.

Downsizing in the railway industry has resulted in the filing of applications for review by Canadian National (CN), Canadian Pacific (CP) and VIA Rail, seeking a rationalization of their existing bargaining unit structures. The CN and CP cases alone concern in excess of 40,000 employees and in both cases the employers seek a restructuring of up to 10 bargaining units down to two.

Similarly, downsizing in the broadcasting sector has resulted in the filing of equally complicated applications for review involving the Canadian Broadcasting Corporation. These cases have consumed 27 days of hearings in 1989-1990 alone and an additional 20 days have been scheduled so far for 1990-1991.

These bargaining unit review cases, in addition to the sale of business and merger applications, because of their complex nature, tax the Board's resources severely. They require a disproportionate amount of time to investigate, hear and determine. These complicated cases tie up panels and large blocks of hearing time and reduce the Board's capacity to process its more routine caseload in a timely fashion.

Privatization: The Government of Canada is presently considering the opportunity of transferring some of its airports to the private sector. This would result in an unspecified number of employees presently under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act coming under the jurisdiction of the Canada Labour Code, and thereby generating a number of new applications before the Board. The number of applications generated will depend upon which airports and how many airports are transferred.

Of the three crown owned telephone companies in the prairie provinces which maintained crown immunity, one has recently been sold and now falls under the jurisdiction of the Board. As a result, an additional 8,000 to 10,000 employees have been transferred to the jurisdiction of the Canada Labour Code from the equivalent provincial statute.

Legislation: Bill C-12, An Act Respecting Museums which came into effect in 1990, reorganized the National Museums into four Crown Corporations and resulted in about one thousand employees coming under the Board's jurisdiction. The Board has already received applications from these Crown Corporations seeking major reorganization of existing bargaining unit structures.

2. Initiatives

Communications Plan: The Board is in the initial stages of developing a Communications Plan which will set a proper course of action for the Board to follow given the government's policy on communications. The Communications Plan will allow the Board to better serve the needs of its clients as well as the general public.

Expanded Research Capabilities: Due to the rising caseload and increased complexity of cases, the Board's research capabilities will be expanded to provide faster access to relevant jurisprudence to assist the investigative and adjudicative process. The Board will endeavour to negotiate with private sector data bases to allow for electronic access to required jurisprudence needed in relation to the Board's work. No costs are expected to be associated with this initiative.

Automation: The Board has spent the past year reviewing its automation needs in terms of effectively managing its information holdings. There exist several areas of the Board which are not automated and other areas which have outdated systems. It is becoming evident with the increases in the Board's case load over the past four years that managements ability to manage data must be improved. In the 1991-92 year the Board is expecting approval of additional funds from Treasury Board in order to implement the Board's automation strategy. This will allow for new automated work stations, the updating and expansion of the Board's case management system and the introduction of an automated records management system.

The following information is an update on a previously reported initiative.

Review of the Canada Labour Relations Board Regulations (first announced in 1989-1990): The Board is in the process of amending its Regulations with a view to streamlining existing procedures, facilitating and expediting the exchange of documents and accelerating the processing of applications and the conduct of hearings. The draft is ready for final approval and it is anticipated that the amended Regulations will come into force sometime during the first quarter of 1991.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective fulfillment of its mandate, the Board closely monitors all cases coming before it to ensure timely processing from initial filing of an application or complaint to final disposition. To this end, its automated case management and information retrieval system greatly facilitates the monitoring and control by the Board's management of its diverse and complex case load, and provides performance data more expeditiously and accurately.

With respect to program delivery, the Board is under constant scrutiny by external sources such as employers' associations, labour organizations and the legal and academic communities. In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the courts, such as the Federal Court of Canada and the Supreme Court of Canada, if a party affected by a decision so applies. The Board continues to fare extremely well in the courts: only 4% of its decisions were the subject of applications for judicial review in 1989-1990. Only 3 Board decisions were overturned by the courts out of the 31 judicial reviews decided in 1989-1990.

The Board also has an internal review process to deal with applications for reconsideration of a Board decision by an affected party. In 1989-1990, 4 of 29 such applications disposed of were granted.

Figure 6: Program Effectiveness (Judicial Review)*

	1989-90	1988-89	1987-88	1986-87
1. No. of Board decisions	806	680	730	753
2. No. of Board decisions subject to judicial review proceedings	30 (3.7%)	53 (7.8%)	44(6%)	48(6.3%)
3. No. of judicial reviews decided	31	33	24	31
4. No. of judicial reviews withdrawn by appellant party	20	18	13	22
5. No. of judicial reviews dismissed (i.e. upholding the Board's decision)	8	11	10	4
6. No. of judicial reviews allowed (i.e. overturning the Board's decision)	3	4	1	5**

* Judicial reviews are applications filed pursuant to s. 28 (1)(a) of the Federal Court Act.

** Four decisions concerned the House of Commons decisions which were overturned for lack of jurisdiction.

This year the Board has completed automation of its judicial review data. As a result, the year end tabulation of judicial review figures is now performed by the Board's computer. The historical data that has been produced by the computer may not always match the figures contained in previous reports which had been manually tabulated. Where there is a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used.

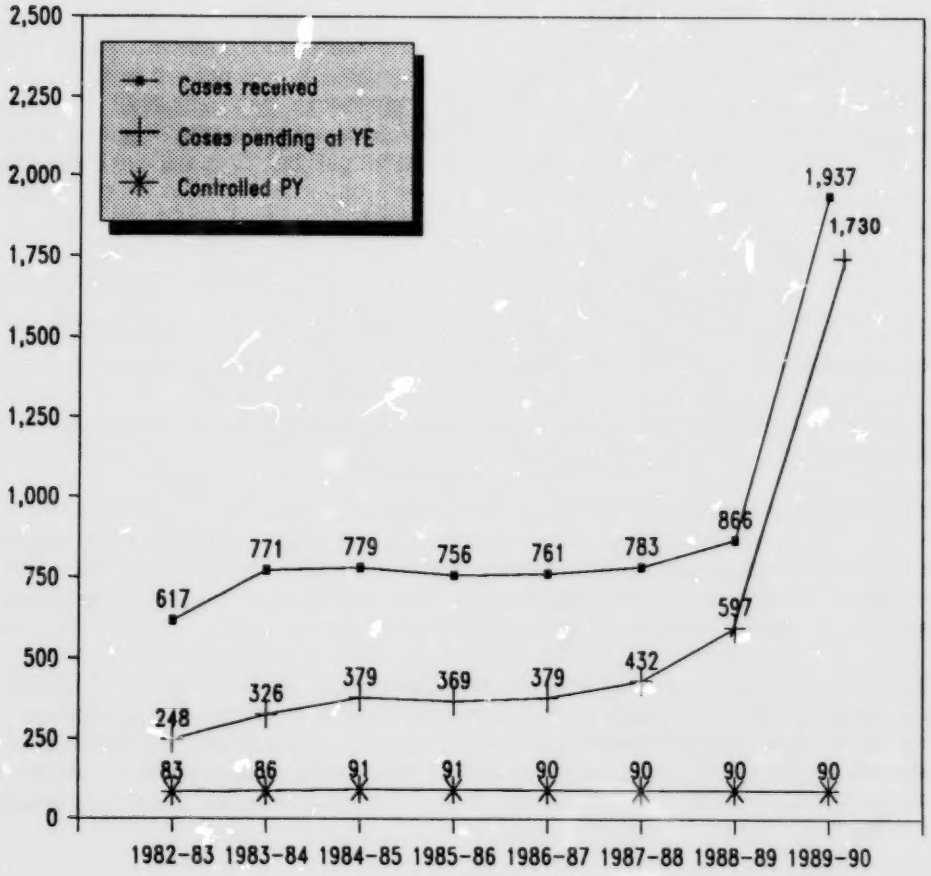
To make this table more meaningful the Board has included in line 3 the number of judicial reviews decided per fiscal year which represents the total number of judicial reviews withdrawn as well as the number of judicial reviews upholding and overturning a decision of the Board in that year (lines 4 to 6). Since an application for judicial review may not necessarily be decided in the same year it is filed with the court, the figures in lines 3 and following do not necessarily relate to those in line 2.

Reference to the number of judicial reviews pending per fiscal year has been deleted from this table since that information is not pertinent to the effectiveness of the Board's program and as such is not relevant to the data provided in this table.

F. Performance Information and Resource Justification

Last year it was reported that over the past 10 years the Board's case load had risen 34%; human resources had increased 11%. This year, 1990-91, the Board had obtained an 8.8% increase in human resources and the caseload rose 123%. As a result, the average case processing time has increased 5% and is expected to continue to rise.

Figure 7: No. of cases received and pending at year end (with corresponding controlled person years*)



* See page 20 for information on controlled person years.

In 1991-92, the Board expects to render 1,500 decisions (see figure 8).

In 1990-91, the Board expects to render about 1,200 decisions (see figure 8).

In 1989-90 the Board received a total of 1,937 new applications, 1,070 more than in the previous year. This figure represents the largest number of new applications since the Board was established in 1973. The 597 cases that were still pending at the end of the previous year brought the total number of active cases during the year to 2,534 (see figures 7 and 8).

Figure 8: Performance Indicators

	Estimates 1991-92*	Forecast 1990-91*	Actual 1989-90	Actual 1988-89	Actual 1987-88
New cases	1000	1000	1937	867	783
Cases disposed	1500	1200	806	702	730
Cases pending at year-end	1030	1530	1730	597	432
Average processing time (in days)	200	200	208	198	194
Cases heard	250	246	226	195	202
Hearing days	325	300	291	286	232
New cases processed per officer	55	55	114	51	43.5
Mediation success rate (%)	55	55	50	62	65.7
Average no. reports filed per officer	35	30	43	23.5	28.8
Cases disposed per controlled PY**	15.3	12.2	8.2	7.8	8.1

* Projected figures (assuming that four Board panels are available)

** As a result of now using only controlled P.Y.s in the calculation, previous years' figures have also been adjusted

The Board's performance in respect of cases disposed of in 1989-1990 improved by 15% due to the fact that there were no vacancies at the Board level. The former Chairman, one former Vice-chairman as well as several former Members continued to dispose of cases to which they had been assigned prior to the expiry of their terms. It is unlikely that the Board's 1989-90 level of performance will be maintained since it is a direct result of the fact that the Board was able to field five three member panels at any given time. Under normal circumstances, the Board can field four such panels. In order to help deal with the large number of cases pending, the Board is seeking the appointment of a fifth Vice-Chairman.

The decline in the mediation rate to 50% in 1989-90 is a direct result of 109 related cases being rejected by the Board. These cases involved a particular merger of bargaining units and resulting seniority rights. Over the next year or two the mediation rate is not expected to improve. This is due to the large number of Canada Post related complaints in which there has been a lack of flexibility by some of the parties during attempts to resolve the issues. As this large volume of complaints is disposed of by the Board over the next year or two, the number of cases disposed per controlled P.Y. will increase proportionally.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Canada Labour Relations Board financial requirements by object are presented in Figure 9.

Figure 9: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Personnel			
Salaries and wages	**6,156**	5,452	5,520
Other personnel costs	**34**	6	
Contributions to employee benefit plans	**939**	818	766
	7,129	6,276	6,286
Goods and services			
Transportation and communications	**850**	852	874
Information	**80**	110	80
Professional and special services	**500**	554	509
Rentals	**200**	160	190
Purchased repair and upkeep	**70**	60	78
Utilities, materials and supplies	**155**	154	150
Other subsidies and payments	**5**	5	23
	1,860	1,895	1,904
Total operating	**8,989**	8,171	8,190
Capital	**46**	6	146
	9,035	8,177	8,336

2. Personnel Requirements

Personnel expenditures account for 78.9% of the total expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 10.

Figure 10: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current	1991-92 Average
	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90	Salary Range	Salary Provision
Management	8	8	7	59,000-132,700	74,675
Scientific and Professional					
Law	3	2	2	21,000-120,100	66,109
Library Science	2	2	2	25,371- 60,147	40,479
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	13	11	11	17,470-72,817	49,946
Financial Administration	1	1	1	15,516-69,789	-
Information Services	3	2	2	17,329-65,839	47,229
Organization and Methods	1	-	-	17,121-67,800	-
Personnel Administration	3	3	3	16,390-67,273	50,353
Program Administration	16	15	15	17,470-72,817	55,635
Purchasing and Supply	1	1	1	16,292-68,218	-
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	27	29	29	16,504-40,509	30,376
Office Equipment	1	1	1	16,163-32,250	-
Secretarial, Stenographic, Typing	19	15	15	16,356-40,768	31,416
	98	90	89		

	Other Person-Years*			Current	1991-92 Average
	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90	Salary Range	Salary Provision
Senior levels	14	13	12	42,500-158,800	116,000

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1989. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Revenue

The Canada Labour Relations Board collects a cost from persons requesting a copy of transcripts or tapes of its public hearings. Also, in 1987-88 the Board implemented its cost recovery program for the publications that are produced on a regular basis. Figure 11 provides a listing of revenue generated by the Canada Labour Relations Board. This revenue is credited directly to the Consolidated Revenue Fund and is not available for use by the Program. It should be noted that as of January 1st, 1990, responsibility for the distribution of certain publications produced on a regular basis was transferred to the Canadian Government Publishing Centre. The Board will no longer be responsible for the collection of subscription fees thereby reducing the amount of revenue expected to be collected by the Board.

Figure 11: Revenue by Class

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Sale of copies of transcripts and tapes of public hearings	17	10	11.6
Sale of Board Publications and Reasons for Decision	1	-	6.5
Refunds of previous years expenditures and other revenues	-	-	6.1
	18	10	24.2

4. Net Cost of Program

The Estimates of the Program include only expenditures to be charged to the Program's voted and statutory authorities. Other cost items, as well as revenue, need to be taken into account to arrive at the net cost of the Program. Details are provided in Figure 12.

Figure 12: Total Estimated Cost of the Program for 1991-92

(thousands of dollars)		1991-92	1990-1991
Operating Expenditures		8,989	8,171
Capital		46	6
Main Estimates		9,035	8,177
Services received without charge			
Accommodation	- From Public Works Canada	1,350	1,350
Cheque issue services	- from Supply and Services	10	10
Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs	- from Treasury Board Secretariat	208	183
		1,568	1,543
Total program cost		10,603	9,720
Less: Revenues credited directly to the Consolidated Revenue Fund*		18	10
Estimated net program cost		10,585	9,710

* See Figure 11 for details

B. Index

A

Airports 13
Appointments (CLRB) 6, 11, 21
Automation 6, 14

B

Background 8, 9, 10, 11
Bargaining Rights 9
Board Decisions 9, 10, 14, 15, 17

C

CLRB Regulations 14
Canada Post Corporation 7, 11, 12, 18
Canadian Broadcasting Corporation 13
Canadian National 13
Canadian Pacific 13
Canadian Union of Postal Workers 7
Case Processing 10
Communications 11, 13
Crown Corporations 9, 11, 12, 13

D

Deregulation 13
Downsizing 13

F

Financial Performance 8
Financial Requirements 4, 7, 19
First Collective Agreements 9
Free Trade 13

H

Hearings 8, 10, 11, 13, 14, 17, 22
Highlights 6, 7

I

Initiatives 13, 14
Investigation 9, 10, 11, 13

J

Jurisdiction of the CLRB 8, 9, 11, 13
Judicial Review 10, 14, 15

L

Legislation 13
Letter Carriers Union of Canada 7

M

Mandate of CLRB 9
Mediation 8, 9, 10, 11, 17, 18
Museums 13

N

Net Cost 23

O

Organizational Structure (CLRB) 11

P

Performance Information 7, 16, 17, 18
Personnel Requirements 19
Person Years 4, 7, 8, 11, 16, 20, 21
Planning 6, 11, 13, 14
Privatization 13
Program Description 9
Program Effectiveness 14, 15
Program Objective 9
Public Service Staff Relations Act 13, 21

R

Railways 9, 13
Records Management 6, 14
Referral of Safety Decisions 9
Resource Justification 16, 17
Revenue 22

S

Security Measures 6
Socio-economic climate 13

T

Technological Change 9
Telecommunications 9
Transportation 9, 13, 19

U

Unfair labour practices (complaints) 9, 11
Unlawful Lockouts 9, 11
Unlawful Strikes 9, 11

V

VIA Rail 13

Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses 1991-92

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1992-III-28
ISBN 0-660-56290-1

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Conseil canadien des relations du travail

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement. Pour faciliter la consultation, on a ajouté un index par sujets.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 4
B. Emploi des autorisations en 1989-1990 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
   1. Introduction 9
   2. Mandat 9
   3. Objectif du Programme 9
   4. Description du Programme 9
   5. Organisation du Programme en vue de son exécution 11
D. Perspective de planification
   1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
   2. Initiatives 13
E. Efficacité du Programme 14
F. Données sur le rendement et justification des ressources 16

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
   1. Besoins financiers par article 19
   2. Besoins en personnel 20
   3. Recettes 22
   4. Coût net du Programme 23
B. Index 24

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		**Budget principal 1991-1992**	Budget principal 1990-1991
	Conseil canadien des relations du travail		
10	Dépenses du Programme	**8,096**	7 359
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**939**	818
	Total de l'organisme	**9,035**	8 177

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		**Budget principal 1991-1992**
	Conseil canadien des relations du travail	
10	Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	**8,096,000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	**Budget principal 1991-1992**				Budget principal 1990-1991
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	**Total**	
Conseil canadien des relations du travail	98	8,989	46	**9,035**	8 177
Années-personnes autorisées en 1990-91	90				

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 10, pages 20 et 21.

B. Emploi des autorisations en 1989-1990 - Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Conseil canadien des relations du travail			
10	Dépenses du Programme	6,951,000	7,651,000	**7,569,737**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	766,000	766,000	**766,000**
	Total du Programme - Budgétaire	7,717,000	8,417,000	**8,335,737**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992

1. Points saillants

Le Conseil aura pour principal objectif en 1991-1992 de poursuivre l'exécution de son mandat conformément à la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail).

Les plans pour 1991-1992 sont les suivants :

- continuer à traiter un grand nombre d'affaires (voir les pages 12 et 13);
- mettre à jour le système d'information automatisé du Conseil afin de pouvoir traiter le nombre sans cesse croissant de données concernant les affaires et d'améliorer la recherche documentaire (voir la page 14);
- doter les secteurs non encore informatisés d'équipement informatique moderne afin de mieux gérer la base de données, d'accélérer les recherches et d'améliorer l'accès à l'information tant pour le Conseil que pour le public par l'entremise d'un réseau (voir la page 14);
- instaurer un nouveau système de gestion des documents qui s'intégrerait aux systèmes automatisés afin de gérer plus efficacement le nombre sans cesse croissant de dossiers et d'uniformiser les méthodes de classification et de gestion des dossiers ainsi que les mesures de sécurité en vigueur au Conseil (voir la page 14);
- obtenir la nomination d'un cinquième vice-président afin que le Conseil puisse traiter le volume accru d'affaires d'une complexité croissante tout en étant en mesure de s'occuper des cas urgents (voir la page 18).

2. Sommaire des besoins financiers

Le tableau 1 fait état des ressources financières dont le Conseil canadien des relations du travail prévoit avoir besoin pour le Budget des dépenses et l'exercice financier en cours.

Tableau 1: Besoins financiers

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Différence
Conseil canadien des relations du travail		**9,035**	8,177	858
Années-personnes *:	Contrôlées par CT	**98**	90	8
	Autres	**14**	13	1
		112	103	9

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 10, pages 20 et 21.

Explication de la différence: Les besoins financiers pour 1991-1992 excèdent de 858 000 $, soit 9.49 %, les dépenses prévues de 1990-1991 (qui sont fondées sur les renseignements disponibles au 31 décembre 1990). Cet écart est dû principalement aux postes suivants:

	(en milliers de dollars)
• Provision pour inflation des coûts salariaux	409
• Rajustement pour l'augmentation de la charge de travail	328
• Augmentation du coût des avantages sociaux des employés	121

Les besoins en années-personnes pour 1991-1992 excèdent de 8.7 % les besoins de 1990-1991. Cet écart est dû principalement aux postes suivants:

• Rajustement pour l'augmentation de la charge de travail	8
• Nomination d'un cinquième vice-président	1

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Conseil en 1989-1990 :

- La charge de travail du Conseil a augmenté de 123 % par rapport à l'année précédente; le Conseil a été saisi de 1 937 demandes et plaintes dont plus de mille plaintes visaient le Syndicat des postiers du Canada, l'Union des facteurs du Canada et la Société canadienne des postes (voir la page 12);

- Le taux de succès de la médiation a connu une baisse; il est passé de 62 % en 1988-1989 à 50 % en 1989-1990. Au cours de l'exercice, le taux de règlement/retrait à l'échelle nationale a atteint son plus bas niveau en trois ans par suite du rejet de 109 plaintes connexes en 1989-1990. Si l'on ne tient pas compte de ces cas, le taux national moyen de succès de la médiation s'élèverait à 70 %, le plus haut en cinq ans (voir la page 18);

- Même si la charge de travail a plus que doublé au cours de l'exercice, le Conseil a établi un record en tranchant 806 cas, ce qui représente une hausse de 15 % par rapport à l'exercice précédent (voir la page 18).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)		1989-1990		
		Réel	Budget principal	Différence
Conseil canadien des relations du travail		8,336	7,717	619
Années-personnes *:	Contrôlées par CT	89	90	(1)
	Autres	12	13	(1)
		101	103	(2)

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 10, pages 20 et 21.

Explication de la différence: La différence de 619 000 $ entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est attribuable aux postes suivants:

	(en milliers de dollars)
• Approbation des affectations - crédit 5 du Conseil du Trésor pour couvrir l'augmentation des coûts liés à la signature de conventions collectives	335
• Coûts accrus pour couvrir l'indemnité journalière des personnes nommées par le Gouverneur en conseil	115
• Coûts accrus pour couvrir la tenue de scrutins de représentation et d'audiences publiques	169

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail fait l'objet d'un partage de pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique constitutionnellement, les relations industrielles relèvent du pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés, ainsi qu'à leurs employeurs, qui travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des entreprises considérées comme des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voie terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radio et la télédiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, les minoteries, les usines d'aliments et les silos à céréales. Enfin, du point de vue des relations du travail, tous les ouvrages, entreprises ou affaires exploités au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs légaux en ce qui touche l'application de la Partie I du Code canadien du travail, qui porte sur les relations du travail. Il agit également en vertu de la partie II du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger est invoquée. Enfin, le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de discrimination ou avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

2. Mandat

Le mandat du Conseil canadien des relations du travail est établi en fonction des pouvoirs et des responsabilités dont l'investit le Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2).

3. Objectif du Programme

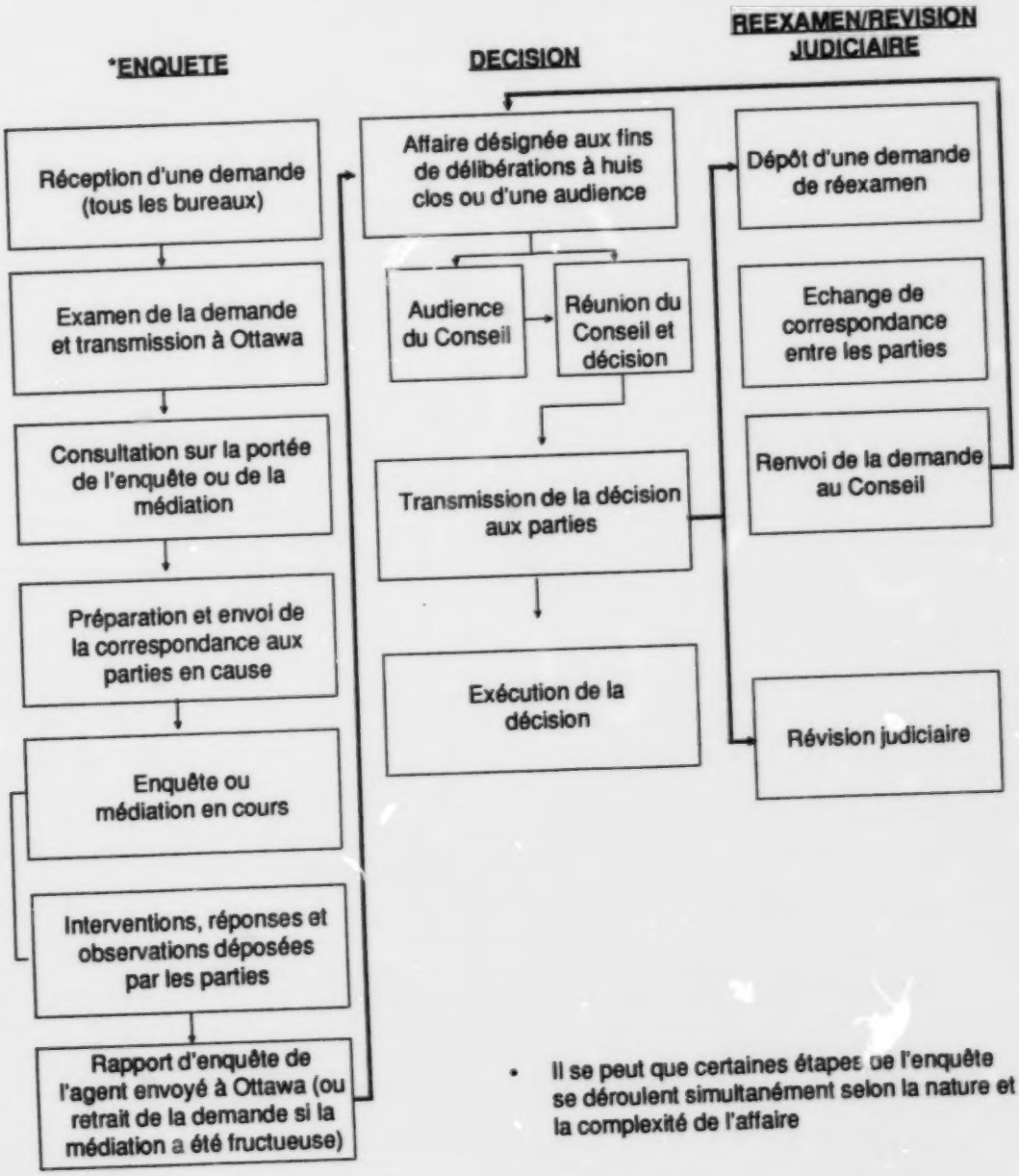
Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

4. Description du Programme

- Exercer des pouvoirs légaux au chapitre des droits de négociation et de leur structuration;
- Faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;
- Interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;
- Exercer le pouvoir de rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;
- Réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;
- Régler les modalités d'une première convention collective;

- Donner des conseils et faire des recommandations en ce qui concerne les pouvoirs légaux du Conseil;
- Se doter des services administratifs nécessaires à ces activités.

Tableau 3: Diagramme du traitement d'une affaire



- Il se peut que certaines étapes de l'enquête se déroulent simultanément selon la nature et la complexité de l'affaire

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

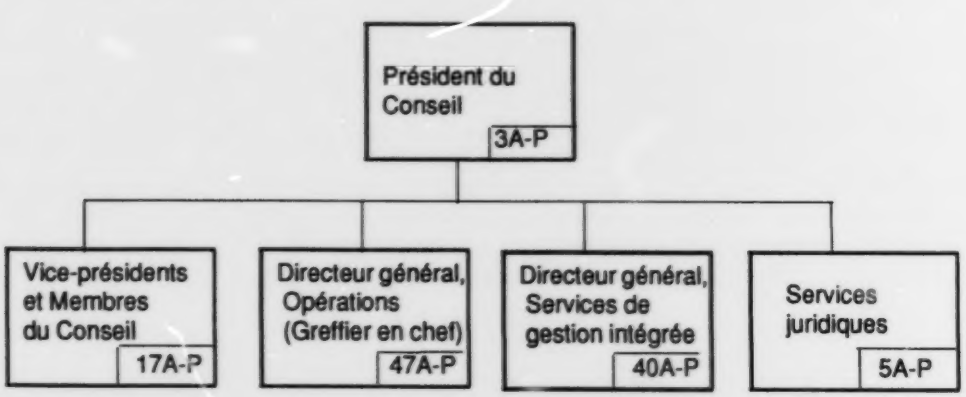
Structure par activité: Le Programme comprend une seule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

Organisation: Le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. La structure de base du Conseil est prévue par le Code canadien du travail. Le président est le premier dirigeant du Conseil et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le président et les vice-présidents sont nommés pour un maximum de 10 ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de 5 ans.

Les membres du Conseil sont nommés à temps plein et possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les audiences sont tenues partout au Canada. (Des modifications apportées au Code en 1984 prévoient la nomination au Conseil de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter, en vertu de la partie II, les affaires ayant trait à la sécurité. Toutefois, aucune nomination de ce genre n'a eu lieu et aucune demande n'a été faite en ce sens.)

L'administration centrale du Conseil est située dans la région de la Capitale nationale et regroupe les services opérationnels, les services de gestion, les services de politique, planification et communications, le service du personnel, le service des dossiers, les statistiques, le centre de recherche et des références, les services de recherche et les services juridiques, de même que des agents du greffe et des spécialistes en relations de travail chargés des enquêtes, de la médiation et du traitement des affaires. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations de travail et d'employés de soutien. Ces employés participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de celles-ci, de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et ils s'occupent des affaires découlant de grèves ou de lock-out illégaux. Dans chaque région, le directeur régional exerce des fonctions de greffier en vertu de pouvoirs qui lui sont délégués.

Tableau 4: Organigramme



D. Perspective de planification

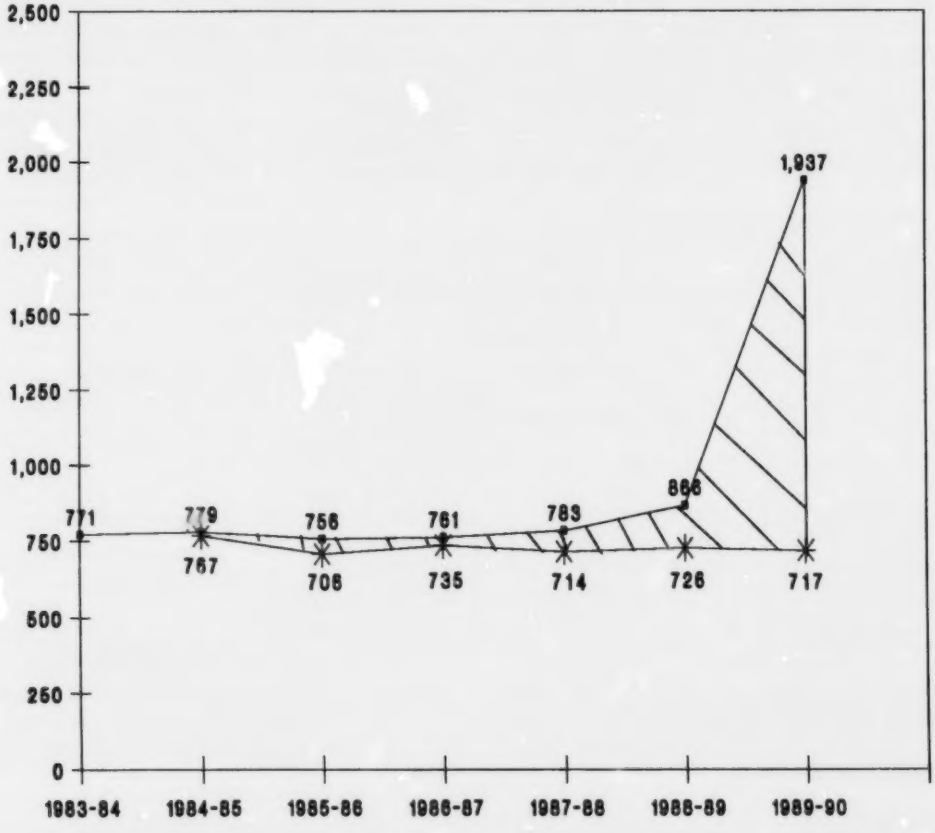
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En 1983, la transformation du ministère des Postes en une société d'État assujettie au Code canadien du travail a grandement mis à contribution les ressources du Conseil. Ce dernier a été

saisi en 1989-1990 de 1 220 affaires concernant la Société canadienne des postes, ce qui représentait 63 % de la charge de travail du Conseil.

Le volume accru de nouvelles demandes a eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre d'affaires en instance qui a triplé par rapport à l'an dernier pour atteindre un total sans précédent de 1 730. Le Conseil a obtenu une augmentation du nombre de ses années-personnes d'environ 9 % par rapport à l'an dernier; toutefois, on prévoit qu'il faudra encore plusieurs années pour régler toutes les affaires en instance.

Tableau 5: Nombre de demandes reçues par le CCRT par exercice. (La partie ombrée correspond au nombre de demandes concernant la Société canadienne des postes ou un syndicat représentant des employés de cette société d'État.)



Le climat socio-économique : La déréglementation et la libéralisation des échanges ont eu pour effet d'accroître la concurrence dans l'industrie, ce qui a donné lieu, au cours des dernières années, à un grand nombre de demandes dont le Conseil a été saisi; ces demandes concernaient des transactions complexes de vente et de fusion d'entreprises. Le secteur des transports a été très actif à cet égard et la tendance devrait se poursuivre si l'on tient compte du ralentissement économique qui prévaut.

Le Canadien National (CN), le Canadien Pacifique (CP) et Via Rail, qui ont connu une réduction de leurs activités, ont présenté au Conseil des demandes visant à faire réviser la structure de leurs unités de négociation aux fins de rationalisation. Les demandes déposées par le CN et le CP touchaient à elles seules plus de 40 000 employés dont les employeurs désiraient que soient regroupées en 2 seules unités de négociation les près de 10 unités existant à l'heure actuelle.

De même, le secteur de la radiodiffusion et de la télévision a connu une baisse qui s'est traduite par des demandes de révision complexes dont a été saisi le Conseil. Ces demandes, qui touchaient la Société Radio-Canada, ont nécessité 27 jours d'audience en 1989-1990 et jusqu'à 20 jours supplémentaires ont déjà été prévus en 1990-1991.

Ces demandes de révision d'unités de négociation, en plus des demandes portant sur des ventes et des fusions d'entreprises de nature très complexe, ont fortement mis à contribution les ressources du Conseil. Il faut consacrer un temps démesuré à l'examen, à l'audition et au règlement de ce genre d'affaires. En outre, ces affaires complexes monopolisent des groupes de membres du Conseil et exigent de longues heures d'audience, ce qui contribue à allonger le délai de traitement des affaires courantes du Conseil.

Privatisation: Le gouvernement du Canada songe à transférer certains de ses aéroports au secteur privé. Ainsi, un nombre encore indéterminé d'employés présentement assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique passeraient sous la juridiction du Code canadien du travail, entraînant la présentation au Conseil de bon nombre de nouvelles demandes qu'il devra trancher. Le nombre de nouvelles demandes sera fonction des aéroports qui seront transférés et dépendra également du nombre d'entre eux qui passeront au secteur privé.

Récemment, l'État a vendu l'une des trois compagnies de téléphone qu'il détenait dans les provinces des Prairies et qui bénéficiaient encore de l'immunité de la Couronne. Cette compagnie relève désormais du Conseil et les 8 000 à 10 000 employés sont maintenant assujettis au Code canadien du travail, plutôt qu'à la loi provinciale équivalente.

Mesures législatives : Le projet de Loi C-12, Loi concernant les Musées, adopté en 1990, a transformé les musées nationaux en quatre sociétés d'État et a ajouté quelque 1 000 employés à la juridiction du Conseil. Ce dernier a déjà reçu des demandes de la part des nouvelles sociétés d'État visant à restructurer les unités de négociation existantes.

2. Initiatives

Plan de communication: Le Conseil a commencé à élaborer un plan de communication en vue de se doter d'une méthode qu'il devrait appliquer pour respecter la politique gouvernementale en matière de communications. Le plan de communication permettra au Conseil de mieux répondre aux besoins de ses clients ainsi qu'à ceux du grand public.

Amélioration des instruments de recherche: Étant donné l'augmentation de la charge de travail et la complexité accrue d'un grand nombre d'affaires, le Conseil doit être plus efficace dans le domaine de la recherche documentaire afin d'avoir accès plus rapidement à la jurisprudence lorsqu'il s'agit d'examiner et de trancher les demandes qui lui sont présentées. Le Conseil s'appliquera à négocier des ententes avec les responsables de bases de données du secteur privé afin de permettre l'accès électronique à la jurisprudence requise. Cette initiative ne devrait occasionner aucuns frais.

Informatisation: Au cours de la dernière année, le Conseil a examiné ses besoins relativement à la gestion efficace de l'information. Plusieurs secteurs du Conseil ne sont pas automatisés et d'autres sont dotés d'équipement désuet. Les augmentations de la charge de travail enregistrées au cours des 4 dernières années soulignent la nécessité d'offrir aux gestionnaires de meilleurs outils de gestion de l'information. Le Conseil prévoit obtenir en 1991-1992 des fonds supplémentaires du Conseil du Trésor afin de mettre en oeuvre son plan d'automatisation. Ce plan comprend l'installation de nouveaux postes de travail, la mise à jour et l'élargissement du système de gestion des affaires, ainsi que la mise sur pied d'un système automatisé de gestion des documents.

L'information suivante a trait à une initiative annoncée antérieurement.

Révision du Règlement du Conseil canadien des relations de travail (annoncée initialement en 1989-1990) : Le Conseil travaille actuellement à modifier le Règlement en vue de rationaliser les méthodes en vigueur, de faciliter et d'accélérer l'échange de documents ainsi que le processus relatif aux demandes et à la tenue des audiences. Le document est à l'étape de l'approbation définitive et il se peut que le Règlement modifié soit mis en vigueur au cours du premier trimestre de 1991.

E. Efficacité du Programme

Afin de remplir efficacement son mandat, le Conseil surveille étroitement le déroulement de toutes les affaires dont il est saisi, pour s'assurer que le délai qui s'écoule entre le dépôt initial d'une demande ou d'une plainte et son règlement final est aussi court que possible. A cette fin, le système de gestion des affaires et de recherche documentaire permet à la direction de contrôler beaucoup plus facilement le traitement des affaires complexes et variées dont le Conseil est saisi et de fournir avec plus de célérité les données ayant trait au rendement.

En ce qui concerne l'exécution du Programme, le Conseil fait l'objet d'un examen constant de la part d'organismes de l'extérieur comme les associations d'employeurs et les syndicats, ainsi que de la part des milieux juridique et universitaire. En outre, les décisions du Conseil peuvent être révisées par les tribunaux réguliers, tels que la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, si l'une des parties auxquelles elles s'appliquent en fait la demande. Le Conseil continue à avoir beaucoup de succès devant les tribunaux, car seulement 4 % de ses décisions ont été soumises à la révision judiciaire en 1989-1990. Des 31 cas de révision judiciaire déterminés en 1989-1990, seulement 3 décisions du Conseil ont été infirmées.

De même, le Conseil a recours à une procédure interne de révision de ses décisions lorsqu'une partie intéressée présente une demande de réexamen. En 1989-1990, il a agréé 4 des 29 demandes de ce genre dont il a été saisi.

Tableau 6: Efficacité du Programme (révision judiciaire)*

	1989-1990	1988-1989	1987-1988	1986-1987
1. Décisions du Conseil	806	680	730	753
2. Décisions soumises aux procédures de révision judiciaire	30(3.7%)	53(7.8%)	44(6%)	48(6.3%)
3. Décisions rendues dans le cadre de révisions judiciaires	31	33	24	31
4. Demandes de révision judiciaire retirées par la partie appelante	20	18	13	22
5. Décisions en révision judiciaire confirmant la décision du Conseil	8	11	10	4
6. Décisions en révision judiciaire infirmant la décision du Conseil	3(10%)	4(12%)	1(4%)	5**(16%)

* Les demandes de révision judiciaire sont faites en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

** Quatre de ces décisions concernant la Chambre des communes ont été infirmées pour défaut de compétence.

Au cours du présent exercice, le Conseil a terminé les travaux d'informatisation concernant la révision judiciaire de sorte que les tableaux de fin d'année comportant les données sur la révision judiciaire sont maintenant établis par le système informatisé du Conseil. Il est possible que les données historiques informatiques ne correspondent pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports précédents qui ont été calculés à la main. Lorsqu'il y a divergence, les données informatiques sont retenues.

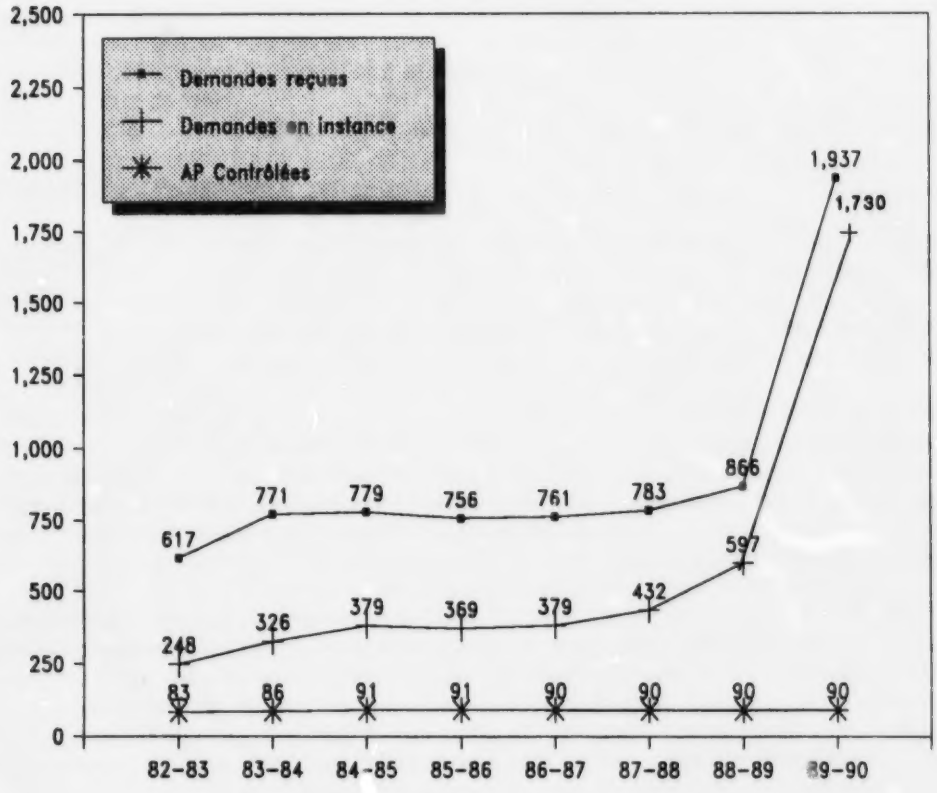
Afin que le présent tableau soit plus significatif, le Conseil a inclus à la ligne 3 le nombre de décisions en révision judiciaire qui ont été rendues au cours de l'exercice financier; ce nombre englobe le nombre de demandes de révision judiciaire qui ont été retirées ainsi que le nombre de décisions en révision judiciaire ayant pour effet de confirmer ou d'infirmer une décision du Conseil au cours de cette même période (lignes 4 à 6). Étant donné que la décision en révision judiciaire n'est pas nécessairement rendue l'année même où la demande a été déposée, les chiffres des lignes 3 et suivantes ne correspondent pas forcément aux données de la ligne 2.

Ne figure plus au tableau le nombre de demandes en révision judiciaire en instance devant les tribunaux pour un exercice financier parce que ces données ne sont pas liées à l'efficacité du Programme et ne sont donc pas pertinentes.

F. Données sur le rendement et justification des ressources

L'an dernier, il avait été mentionné que la charge de travail du Conseil s'était accrue de 34 %, au cours dix dernières années; les ressources humaines ont augmenté pour leur part de 11 %. Cette année, en 1990-1991, le Conseil a obtenu une augmentation de ses ressources humaines de 8,8 % et sa charge de travail s'est accrue de 123 %. Par conséquent, le délai de traitement des affaires s'est accru de 5 % et devrait continuer d'augmenter.

Tableau 7: Nombre de demandes reçues et en instance à la fin de l'exercice (y compris le nombre d'années-personnes contrôlées)



En 1991-1992, le Conseil prévoit rendre 1 500 décisions (voir le tableau 8).

En 1990-1991, le Conseil prévoit rendre environ 1 200 décisions (voir le tableau 8).

En 1989-1990, le Conseil a reçu, au total 1 937 nouvelles demandes, soit 1 070 de plus que l'année précédente ce qui représente le plus grand nombre de demandes dont le Conseil a été saisi depuis sa création en 1973. Si l'on ajoute à ce nombre les 597 affaires qui étaient toujours en instance à la fin de l'année précédente, le total des demandes à traiter pour l'année se chiffre à 2 534 (voir les tableaux 7 et 8).

Tableau 8: Indicateurs de rendement

	Budget des Dépenses 1991-1992*	Prévu 1990-1991*	Réel 1989-1990	Réel 1988-1989	Réel 1987-1988
Nouvelles affaires	1000	1000	1937	867	783
Affaires réglées	1500	1200	806	702	730
Affaires en instance à la fin de l'année	1030	1530	1730	597	432
Temps moyen de traitement (en jours)	200	200	208	198	194
Affaires entendues	250	246	226	195	202
Jours d'audience	325	300	291	286	232
Nouvelles affaires traitées par agent (moyenne)	55	55	114	51	43.5
Taux de succès de la médiation (%)	55	55	50	62	65.7
Moyenne des rapports présentés par agent	35	30	43	23.5	28.8
Affaires réglées par A.-P. contrôlée	15.3	12.2	8.2	7.8	8.1

* Projections (à supposer que quatre quorums seront disponibles)

* Seules les années-personnes contrôlées sont maintenant utilisées pour ces calculs; les chiffres des années précédentes ont été ajustés en conséquence

Compte tenu du nombre d'affaires réglées en 1989-1990, on peut affirmer que le rendement du Conseil s'est amélioré dans une proportion de 15 %, surtout parce que l'effectif du Conseil a toujours été complet. Le président sortant, un ancien vice-président et plusieurs autres membres qui ont déjà siégé au Conseil ont continué à s'occuper des dossiers qui leur avaient été confiés avant la fin de leur mandat. Il est improbable que le Conseil puisse maintenir son rendement de 1989-1990 puisque le niveau atteint peut être directement attribué au fait que le Conseil a pu faire appel tout au long de l'année à cinq groupes de travail composés chacun de trois membres alors qu'habituellement il ne peut compter que sur quatre groupes de travail. Le Conseil a demandé la nomination d'un cinquième vice-président, en vue d'aider à réduire le nombre élevé d'affaires en instance.

Le délai moyen de traitement a enregistré une hausse de 5 % en 1989-1990 imputable au très grand nombre d'affaires dont le Conseil a été saisi.

Le taux de succès de la médiation a chuté à 50 % en 1989-1990 par suite du rejet de 109 plaintes connexes résultant d'une fusion d'unités de négociation et les répercussions qu'elle a eues sur les droits d'ancienneté. On ne s'attend pas que le taux de succès de la médiation s'améliore avant un an ou deux en raison de l'intransigeance de certaines parties dans les efforts visant à régler les nombreuses plaintes qui mettent en cause la Société canadienne des postes.

Le nombre d'affaires réglées par A.-P. contrôlée s'accroîtra au fur et à mesure que le Conseil tranchera ces nombreuses affaires au cour de la prochaine année ou deux.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 9 montre, par article, les dépenses du Conseil canadien des relations du travail.

Tableau 9: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Personnel			
Traitements et salaires	**6 156**	5 452	5 520
Autres frais touchant le personnel	**34**	6	
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**939**	818	766
	7 129	6 276	6 286
Biens et services			
Transports et communications	**850**	852	874
Information	**80**	110	80
Services professionnels et spéciaux	**500**	554	509
Location	**200**	160	190
Achat de services de réparation et d'entretien	**70**	60	78
Services publics, fournitures et approvisionnements	**155**	154	150
Autres subventions et paiements	**5**	5	23
	1 860	1 895	1 904
Total des dépenses de fonctionnement	**8 989**	8 171	8 190
Capital	**46**	6	146
	9 035	8 177	8 336

2. Besoins en personnel

Les dépenses en personnel représentent 78.9 % des dépenses totales de fonctionnement du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 10.

Tableau 10: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes* Contrôlées par le Conseil du Trésor				
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Gestion	8	8	7	59 500-132 700	74 675
Scientifique et professionnelle					
Droit	3	2	2	21 000-120 100	66 109
Bibliothéconomie	2	2	2	25,371- 60 147	40 479
Administration et service extérieur					
Services administratifs	13	11		17 470- 72 817	49 946
Gestion des finances	1	1	1	15 516- 69 789	-
Services d'information	3	2	2	17 329- 65 839	47 229
Organisation et méthodes	1	-	-	17 121- 67 800	-
Gestion du personnel	3	3	3	16 390- 67 273	50 353
Administration des programmes	16	15	15	17 470- 72 817	55 635
Achat et approvisionnement	1	1	1	16 292- 68 218	-
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	27	29	29	16 504- 40 509	30 376
Mécanographie	1	1	1	16 163- 32 250	-
Secrétariat, sténographie et dactylographie	19	15	15	15 356- 40 768	31 416
	98	90	89		

	Autres années-personnes*				
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Cadres supérieurs	14	13	12	45 500-158 800	116 000

* L'expression **«années-personnes»** désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes** contrôlées sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. A quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes «autorisées».

Les **«autres» années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif avec les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota: Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1989. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Recettes

Le Conseil canadien des relations du travail obtient des personnes qui en font la demande un montant pour les transcriptions ou les bandes enregistrées de ses audiences publiques. En outre, en 1987-1988, le Conseil a mis en oeuvre un programme de recouvrement des coûts dans le cas des documents qu'il publie régulièrement. Ses recettes paraissent au tableau 8. Celles-ci sont versées directement au Trésor et ne peuvent être utilisées par le Programme. Il importe de noter que depuis le 1er janvier 1990, le Centre d'édition du gouvernement du Canada s'occupe de la distribution de certaines publications du Conseil produites selon un calendrier régulier. Etant donné que le Conseil ne sera plus responsable de recueillir les frais d'abonnement, ses recettes devraient diminuer.

Tableau 11: Recettes par catégorie

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Vente de transcriptions et de bandes enregistrées (audiences publiques)	**17**	10	11.6
Vente de publications du Conseil et de Motifs de décision	**1**	-	6.5
Remboursement des dépenses des années antérieures et autres recettes	**-**	-	6.1
	18	10	24.2

4. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses du Programme ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées sur les crédits votés et législatifs. Mais il faut aussi tenir compte des services reçus sans frais et des recettes du Programme pour en établir le coût net. Le tableau 12 fournit des détails à ce sujet.

Tableau 12: Coût total du Programme pour 1991-1992

(en milliers de dollars)	1991-1992	1990-1991
Dépenses de fonctionnement	8 989	8 171
Dépenses en capital	46	6
Budget des dépenses principal	9 035	8 177
Services reçus sans frais		
Locaux - de Travaux publics	1 350	1 350
Emission des chèques - d'Approvisionnements et services	10	10
Contribution de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour les primes d'assurance et d'autres frais - du Secrétariat du Conseil du Trésor	208	183
	1 568	1 543
Coût Total du Programme	10 603	9 720
Moins: recettes à valoir directement sur le Trésor*	18	10
Coût net estimatif du Programme	10 585	9 710

*Voir les détails au tableau 11

B. Index

A

Aéroports 13
Années-personnes 4, 7, 8, 11, 16, 20, 21
Audiences 8, 10, 11, 13, 14, 17, 22
Automatisation 6, 14

B

Besoins en personnel 20
Besoins financiers 4, 6, 7, 19

C

Canadien National 13
Canadien Pacifique 13
Changement technologique 9
Chemins de fer 9, 13
Climat socio-économique 13
Compétence du CCRT 9, 11, 13
Communications 11, 13
Coût net 23

D

Décisions du Conseil 9, 10, 14, 15, 17
Déréglementation 13
Description du programme 9
Données de base 9, 10, 11
Droits de négociation 9

E

Efficacité du programme 14, 15
Enquêtes 9, 10, 11, 13

G

Gestion des documents 6, 14
Grèves illégales 9, 11

I

Indicateurs de rendement 7, 16, 17, 18
Initiatives 13, 14

J

Justification des ressources 16, 17

L

Législation 13
Libéralisation des échanges 13
Lock-out illégaux 9, 11
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique 13, 21

M

Mandat du CCRT 9
Médiation 8, 9, 10, 11, 18
Musées 13

N

Nominations 6, 11, 21

O

Objectif du programme 9
Organisation (CCRT) 11

P

Personnel 19, 20
Planification 6, 11, 13, 14
Points saillants 6, 7
Pratique déloyales de travail 9, 11
Première convention collective 9
Privatisation 13

R

Recettes 22
Réduction des effectifs 13
Règlement du Conseil 14
Rendement 7, 16, 17
Renvoi de décisions en matière de sécurité 9, 11
Résultats financiers 8
Révision judiciaire 10, 14, 15

S

Sécurité 6, 9, 11
Société canadienne des postes 7, 11, 12, 18
Sociétés d'État 9, 11, 12, 13
Société Radio-Canada 13
Syndicat des postiers du Canada 7

T

Traitement des affaires 10
Télécommunications 9
Transports 9, 13

U

Union des facteurs du Canada 7

V

Via Rail 13